

## INCLUSÃO E DESENVOLVIMENTO DE MINORIAS SOCIAIS NAS ORGANIZAÇÕES:

### Contradições e desafios na emancipação pelo trabalho

MAGALHÃES, Alex Fernandes<sup>1</sup>; CAMILO, Ana Carolina Godoi; RIBEIRO, Ana Cláudia Marinho; BONIFÁCIO; Anny Livia Oliveira; WERNER, Davi Henrique Penido; ANDRADE, Débora Dayane Gonçalves; MORAES, Gabriel Rodrigues; GOMES, Gabriella Marques Soares; NOHL, Livia Cecilia Conrado Faria; ALECRIM, Lucas Ramos; BARBOSA, Maria Luiza Mendes; PAULO, Moacir Ulisses Lemes; RESENDE, Moisés Pimentel; COSTA, Patrick Augusto Santos

Grupo PET-Administração, UFMG, Campus Pampulha; E-mail: [petadm.ufmg@gmail.com](mailto:petadm.ufmg@gmail.com)

<sup>1</sup>Tutor(a) do Grupo PET-Administração, UFMG, Campus Pampulha; E-mail: [alexfm@ufmg.br](mailto:alexfm@ufmg.br)

**RESUMO:** O presente trabalho tem por objetivo discutir, numa perspectiva crítica de análise, sobre os processos de inclusão e desenvolvimento de pessoas, especialmente aquelas caracterizadas como minorias sociais, no âmbito das organizações de trabalho, a fim de se desvendar as contradições e os desafios nas práticas de gestão, assim como as estratégias ou micropolíticas de existência a que recorrem tais sujeitos em meio a esses processos. Para tanto, propõe uma abordagem qualitativa, com uso de métodos variados, tais como histórias de vida, pesquisa participante, pesquisa-ação, etnografia, etc., delimitados segundo a especificidade de cada realidade estudada. Espera-se contribuir com a construção de estratégias mais expressivas em relação ao processo de inclusão e desenvolvimento de pessoas nas organizações na atualidade, pauta consoante com as propostas estabelecidas pelo grupo PET-Administração da UFMG.

**Palavras-chave:** Inclusão; Minorias Sociais; Organizações; Trabalho.

## INCLUSION AND DEVELOPMENT OF SOCIAL MINORITIES IN ORGANIZATIONS:

### Contradictions and Challenges in Emancipation through Work

**ABSTRACT:** This paper aims to discuss, from a critical analytical perspective, the processes of inclusion and people development—particularly those identified as social minorities—within work organizations. The goal is to unveil the contradictions and challenges inherent in management practices, as well as the strategies or micropolitics of existence employed by these individuals in the midst of such processes. To this end, it adopts a qualitative approach, drawing on various methods such as life histories, participatory research, action research, and ethnography, among others, depending on the specific characteristics of each studied context. It is expected that this study will contribute to the construction of more meaningful strategies regarding the processes of inclusion and people development in contemporary organizations, in alignment with the proposals established by the PET-Administration Group at UFMG.

**Keywords:** Inclusion; Social Minorities; Organizations; Work.

## Introdução

As possibilidades de mudança social no que se refere às categorias minoritárias têm sido pauta constante de discussões políticas e acadêmicas. Num Estado democrático, é preciso que mulheres, negros, LGBTQ's, pessoas com deficiências, dentre outros, tenham condições concretas de equidade quanto à sua participação nas práticas de socialização para, assim, garantirem seus direitos fundamentais, previstos constitucionalmente, no caso brasileiro. Nesse sentido, as organizações de trabalho se tornam lócus específico para a efetivação da mudança social, posto que, em meio à dinâmica sócio-organizacional, os sujeitos encontram condições de ressignificação de si pelo trabalho e sua valorização (dimensão da constituição subjetiva), condições materiais para minimizar os prejuízos gerados pela estigmatização social através do aumento de seu poder de consumo via produção de renda (dimensão econômica), e condições de participação e visibilidade, atuando na possível reedição de institucionalidades e representações sociais que servem de parâmetro para a manutenção das práticas de exclusão (dimensão do agenciamento social e do empreendedorismo institucional).

Ao longo dos anos, especialmente no decorrer do século XXI, questiona-se, pois, a responsabilidade social das organizações e das práticas de gestão, já que não caberia somente ao Estado e às políticas públicas a mobilização para a mudança, o que caracterizaria nosso contexto sociopolítico como assistencialista. A sociedade civil, por meio das organizações sociais, deve se atentar para seu papel de empreender ações que possam efetivar os diversos interesses presentes nas práticas cotidianas junto às categoriais sociais supracitadas. Mas o que têm feito as organizações de trabalho para a inclusão e para o desenvolvimento social? Como se estruturam práticas de gestão que de fato possam valorizar as diferenças? O que têm a dizer os sujeitos minoritários que passaram por práticas de inclusão e desenvolvimento organizacional? Que efeitos se fizeram possíveis quando do processo de inserção e participação das minorias nas práticas socio-organizacionais?

Tais problematizações são o ponto de partida para o trabalho que aqui se apresenta. Enfatizamos a necessidade de reflexões críticas no tocante ao processo de inclusão e desenvolvimento da diversidade nas organizações de trabalho como forma de auxiliar na construção de saberes que possam se traduzir como recursos fundamentais à Ciência Administrativa, uma vez que os diversos problemas ou disfunções organizacionais que emergem nos contextos de trabalho estão intimamente ligados aos processos psicossociais que nas organizações se produzem e se processam, tais como mobilização da motivação e satisfação dos grupos de trabalho; os conflitos estabelecidos e suas possíveis resoluções; a



## INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E DIREITOS HUMANOS: DESAFIOS ÉTICOS PARA O SÉCULO XX

qualidade de vida e organização das atividades; a mobilização das estratégias defensivas (pessoais e grupais) pela manutenção da saúde psíquica; a legitimação das lideranças e as possibilidades de participação social; o estabelecimento de práticas de inovação e mudanças organizacionais, etc.

Consideramos aqui que as organizações sociais

se constituem em meio às trocas intersubjetivas (posto que não existem independentes das práticas humanas e do agenciamento do sujeito), de maneira complexa e multicausal, dialógica e dialética (uma vez que também se tornam contexto de produção dos sujeitos sociais que as formam), e se erguem em distintos níveis de realidade (já que envolve a dimensão material e simbólica), sendo possíveis os rearranjos constantes entre sujeitos e, por isso, a contínua fluidez e dinamicidade dos espaços organizacionais em seus aspectos formais (legitimados e institucionalizados por preceitos de objetividade e racionalidade) e informais (mobilizados também pela dimensão afetiva e inconsciente), visíveis ou explícitos (tais como estrutura física, aparato técnico e tecnológico, jurídico, etc.), e latentes ou tácitos (arraigados à dinâmica simbólica). (MAGALHÃES, 2018, p.74).

Desse modo, é em meio às organizações que as estratégias de mudança se iniciam, se estruturam e se processam, ecoando para além do contexto organizacional, dada a dimensão institucional que emerge dos campos organizacionais, e levando o macrocontexto social à constante processualidade e consequentes mudanças que possam promover a concreta inclusão e desenvolvimento das categorias minoritárias. Há, entretanto, uma ambiguidade evidente, se considerada a articulação entre discurso e práticas organizacionais: de fato, o que se busca é a valorização da diversidade a partir da inclusão das minorias, garantindo a responsabilidade social das organizações de trabalho, ou o que se pretende é adequar o trabalhador às demandas organizacionais, sem que se questionem aspectos como bem-estar, qualidade de vida, política, emancipação e subjetividade no trabalho, pontos que, a nosso ver, seriam cruciais para a noção de inclusão e desenvolvimento de pessoas e, consequentemente, organizacional?

Assim, o objetivo central deste trabalho é discutir, numa perspectiva crítica de análise, sobre os processos de inclusão e desenvolvimento de pessoas, especialmente aquelas caracterizadas como minorias sociais, no âmbito das organizações de trabalho, a fim de se desvendar as contradições e os desafios nas práticas de gestão, assim como as estratégias ou micropolíticas de existência a que recorrem tais sujeitos em meio a esses processos.

Partimos da perspectiva que é preciso evidenciar a conscientização crítica dos sujeitos em âmbito organizacional como estratégia emancipatória, capaz de se atender não só aos objetivos e estratégias organizacionais (em sentido institucional, ideológico), mas também ao aspecto subjetivo do trabalhador, marcado por desejos, motivações e valores que muitas vezes

## INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E DIREITOS HUMANOS: DESAFIOS ÉTICOS PARA O SÉCULO XX

podem ser esquecidos ou mesmo suprimidos face à demanda maior dos interesses das práticas de gestão. Daí a consideração dos percursos cartográficos de cada sujeito em meio ao processo de inclusão e desenvolvimento nas organizações, segundo suas histórias de vida. Compreender a produção de sentidos, as bases da constituição subjetiva e as estratégias de interiorização da exterioridade no contexto de trabalho nos apontam, dialeticamente, também para a compreensão da estruturação e processualidade da dinâmica socio-organizacional e seus efeitos ou consequências no campo macrossocial.

Ressaltamos que não se pode mais acatar com simplicidade ou mesmo ingenuidade o discurso da inclusão social e do desenvolvimento de pessoas apregoado no cenário empresarial como algo que certamente proporciona o bem geral na organização, já que as circunstâncias em que são aplicadas as técnicas e os instrumentos do processo podem muitas vezes se associar a estratégias políticas, a jogos e disputas por poder, mecanismos de alienação ou manipulação psicológica, etc. Mesmo porque a complexidade do universo organizacional é ponto constante de estudos e discussões acadêmicas e não mais se pode deixar de considerá-la, especialmente em seu aspecto processual, fluido e interacionista, motivo pelo qual o desenvolvimento desta pesquisa se apresenta viável.

Para a construção do trabalho que aqui se apresenta, no tocante ao referencial teórico, recorreremos a um olhar multifacetado e interdisciplinar, com contribuições diversas de autores e pesquisadores no âmbito das Ciências Sociais e Humanas a fim de não se simplificar a complexidade do objeto de estudo aqui abordado. Os autores e perspectivas de análise apresentados auxiliarão na construção de um viés crítico de análise, compreendido por seu interesse emancipatório e voltado à mudança social (Paula, 2015). São bases para nossos estudos quanto ao entendimento das práticas de inclusão/exclusão, à constituição do sujeito e à consequente estigmatização gerada pela interiorização do poder institucional autores como Magalhães (2018); Sawaia (2010); Goffman (1988); Bourdieu (2006); Butler (2008); Moscovici (2009); Jodelet (2010); Netto (2011). Em relação à realidade e ao apontamento das características centrais para compreensão do conceito de minorias sociais, amparamo-nos numa convergência de olhares de autores como Carmo (2016); Sodré (2005); Rogers e Ballantyne (2008); Séguin (2002); Melo (2012); Tanaka e Manzini (2004); Valente (1994); Rifiotis (2006) e Acselrad (2006), dentre outros. Para as questões relacionadas aos percursos e possibilidades em organizações, assim como a ideia de desenvolvimento, tomamos como referências centrais os estudos de Magalhães (2018); Irigaray e Vergara (2009); Saraiva e

## INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E DIREITOS HUMANOS: DESAFIOS ÉTICOS PARA O SÉCULO XX

Irigaray (2009); Motta e Vasconcellos (2008); Zanelli; Borges-Andrade; Bastos (2004); Rossetti-Ferreira; Amarin; Silva (2000), além de outras possibilidades dialógicas.

Importante mencionar que este trabalho é fruto de um esforço coletivo entre tutor e integrantes do PET-Administração da UFMG em suas possibilidades de parcerias iniciais junto à comunidade, considerando as práticas e os projetos desenvolvidos pelo grupo desde o início de 2025. Portanto, vale marcar o caráter ainda inicial do trabalho, que buscaremos efetivar nos próximos anos e junto às demais práticas e projetos do grupo.

### Método

Para a realização deste trabalho de pesquisa, orientamo-nos por uma epistemologia crítica que busca fazer dialogar abordagens distintas e romper com as delimitações e com a incomensurabilidade paradigmática (Paula, 2015), a fim de dar conta da complexidade do fenômeno estudado: a dialética da inclusão/exclusão de minorias sociais nas organizações. Além disso, amparamo-nos numa abordagem qualitativa (Stake, 2011), uma vez que essa modalidade de pesquisa traz em seu bojo interesses mais abrangentes do que o objeto definido em seu campo específico, especialmente pelo caráter político a que já nos referimos anteriormente. Trata-se, portanto, de uma abordagem dinâmica, em que tanto a pesquisa quanto o pesquisador "vivem sob o signo das contingências históricas de sua atividade" (Minayo, 2006, p. 27).

Dessa forma, há uma previsão de utilização de métodos variados, delimitados segundo a especificidade de cada realidade estudada e em função da delimitação de objetivos específicos e vinculados à temática central do trabalho e seu objetivo geral. Assim, para atender aos objetivos, especificam-se como métodos possíveis às diversas contextualidades o uso de histórias de vida (Paulilo, 1999; Barros, 2007)), estudos de casos, etnografias e pesquisas participantes, dada a necessidade de imersão dos pesquisadores nos campos de pesquisa. Espera-se que haja abertura dos sujeitos por seu interesse às propostas apresentadas em diferentes contextos, tais como organizações de trabalho, grupos e equipes, etc. Como forma de coletas de dados, especificam-se as entrevistas em profundidade (para os casos de histórias de vida), entrevistas semiestruturadas segundo os objetivos específicos de cada propostas vinculada ao objeto geral, observações participantes, grupos focais e, quando necessário, uso de questionários como levantamentos ou investigações exploratórias que auxiliam na compreensão do campo. Como formas de análise dos dados, prevalecem, então, os métodos qualitativos, tais como análise de conteúdo, análise de discurso e hermenêutica.

Vale especificar, ainda quanto à coleta de dados, o uso de pesquisa bibliográfica e pesquisa documental, nas quais serão consideradas obras clássicas sobre as diversas temáticas e escolas teóricas que se voltam ao tema central e temáticas transversais cabíveis, assim como artigos científicos localizados nas bases de periódicos SPELL® *Scientific Periodicals Electronic Library*, SciELO Brasil, Scopus e *Web of Science*, as quais possuem acesso aberto ou acesso garantido via Periódicos CAPES e avaliações e relatórios presentes em sites institucionais, assim como outras formas.

### Resultados e Discussão

Por se tratar de um estudo ainda incipiente, não dispomos ainda de resultados, mesmo que iniciais. Na medida em que a instrumentalização dos integrantes do PET-Administração se efetiva, através dos cursos e oficinas de formação propostos por tutor e parceiros, como estudantes da pós-graduação, iniciar-se-ão as etapas de estruturação da agenda de pesquisa e inserção no campo de estudos. Com a realização deste trabalho, propõem-se e espera-se, ainda, para além das respostas aos objetivos e interesse descritos:

a) Contribuir com a produção de conhecimento acerca do fenômeno da inclusão e do desenvolvimento de minorias nas organizações de trabalho, no sentido de que deles se utilizem tanto a comunidade acadêmica quanto sujeitos minoritários engajados em processos de mudança de seus respectivos contextos, traduzindo em recursos os saberes provenientes deste processo em suas práticas e vivências sociais;

b) Produção de artigos científicos que possam ampliar as discussões no âmbito da ciência administrativa acerca da problemática levantada;

c) Produção de materiais que possam ser utilizados nos projetos do PET-Administração da UFMG, seja em salas de aula e práticas de extensão, como forma de transmissão do conhecimento junto aos cursos de graduação e pós-graduação da FACE/UFMG;

d) Vinculação de alunos da graduação interessados em práticas de pesquisa cujos trabalhos possam dialogar e crescer ao processo de investigação aqui apresentado. Acreditamos que esta pesquisa possa se desdobrar em outros trabalhos, considerando a abrangência dos grupos sociais minoritários que são foco da investigação e as especificidades de campos de pesquisa que possam se abrir;

## INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E DIREITOS HUMANOS: DESAFIOS ÉTICOS PARA O SÉCULO XX

e) Organização de seminários, cinedebates ou simpósios cuja temática esteja relacionada ao processo investigativo, no intuito de trazer dialogicidade e aprofundar o nível das discussões e possíveis interpretações do fenômeno aqui abordado;

f) Utilização dos achados de pesquisa na elaboração de demais projetos que fazem parte do planejamento anual das atividades do grupo PET-Administração da UFMG, tais como *FAZENDO ARTE!* (sarau temático da Administração com espaços criativos, informais e pouco convencionais de debate e apreciação crítica envolvendo música, dança, poesia, teatro, literatura, comidas típicas, etc.); *REVISITANDO CLÁSSICOS* (clube de leituras dirigidas de obras consagradas em ciências humanas e sociais); *PETConnect* (conteúdos dispostos em redes sociais para interatividade); *UM POR TODOS E TODOS POR UM!* (grupos de estudo para o aprimoramento do conhecimento teórico e técnico); *ANDANÇAS* (excursões técnicas e pesquisas de campo em contextos socio-organizacionais); Programa de Rádio *Gestão Educativa: A Administração em Sintonia com Você!* (programa realizado em parceria com a Rádio UFMG, que aborda temas ligados à Administração de forma crítica, ampla e inteligível, alcançando um público diversificado).

### Conclusões

Por fim, enfatizamos o qualitativo deste estudo ainda inicial que, baseando-se em referencial interdisciplinar, buscará entre autores de diferentes áreas construir uma perspectiva que possa contemplar as contribuições advindas de áreas diversas a fim de se pensar a construção de estratégias mais expressivas em relação ao processo de inclusão e desenvolvimento de pessoas nas organizações na atualidade. Acreditamos que tal proposta esteja atrelada aos princípios do Programa de Educação Tutorial (PET), exatamente por articular a pesquisas às questões sociais, políticas, econômicas e culturais, garantindo, pois, a construção de saberes interdisciplinares que sirvam não só à academia, mas também aos interlocutores com quem o grupo há de estabelecer parcerias.

### Agradecimentos

Agradecemos, para a realização deste trabalho de pesquisa, as valiosas contribuições de nossos parceiros e apoiadores, especialmente ao MEC/FNDE pelo fomento ao Programa de Educação Tutorial (PET), assim como o suporte dado pela Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais (FACE/UFMG).

## Referências

ACSELRAD, Márcio. Por uma visão crítica de minoria. **Crítica Cultural**, v. 1, n. 1, jan./jun. 2006. Disponível em: <<http://www3.unisul.br/paginas/ensino/pos/linguagem/critica/0101/06.htm>>. Acesso em: 10 set. 2025.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da Reestruturação Produtiva**: ensaios de Sociologia do Trabalho. 2ª edição. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.

BARROS, Vanessa Andrade *et al.* “Conte-me sua história”: reflexões sobre o método de História de Vida. **Mosaico: estudos em psicologia**. Belo Horizonte: Vol. I, nº 1, p. 25-35, 2007. Disponível em: <<http://www.fafich.ufmg.br/mosaico/index.php/mosaico/article/download/6/4>>. Acesso em: 16 set. 2025.

BOURDIEU, Pierre. **O Poder simbólico**. 14ª. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero**: feminismo e subversão da identidade. Tradução de Renato Aguiar. 2ª. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

CARMO, Cláudio Márcio do. Grupos minoritários, grupos vulneráveis e o problema da (in)tolerância: uma relação linguístico-discursiva e ideológica entre o desrespeito e a manifestação do ódio no contexto brasileiro. **Revista do Instituto de Estudos Brasileiros**, Brasil, n. 64, p. 201-223, ago. 2016.

GOFFMAN, Erving. **Estigma – Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1988.

GOULART, Íris Barbosa. Subjetividade nas organizações. In: VIEIRA, Adriane; GOULART, Íris Barbosa (coords.). **Identidade e Subjetividade na gestão de pessoas**. Curitiba: Juruá, 2007. p. 13-26.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; VERGARA Sylvia Constant. Mulheres no Ambiente de Trabalho: Abrindo o Pacote “Gênero”. In: **Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, São Paulo, SP, 33, 2009.

JODELET, Denise. Os processo psicossociais da exclusão. In: SAWAIA, Bader B. (Org.) **As artimanhas da exclusão: uma análise ético-psicossocial da desigualdade**. 10ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010. p. 55 - 68.

MAGALHÃES, Alex Fernandes. **Poder, autonomia e seus avessos**: reflexões sobre o empoderamento de gays em organizações de trabalho privadas. 2018. 393f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Ciências Econômicas, Belo Horizonte.

MAGALHÃES, Alex Fernandes; SARAIVA, Luiz Alex Silva. In Defense of a Complex Notion of Subject in Organizational Studies. **Organizações & Sociedade**, v. 29, n. 100, p.

20–50, jan. 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1984-92302022v29n0001EN>>. Acesso em: 10 set. 2025.

MAGALHÃES, Alex Fernandes; SARAIVA, Luiz Alex Silva. Superando a dicotomia sujeito x coletividade nas organizações. **Revista de Ciências da Administração**, [S. l.], v. 23, n. 60, p. 105–117, 2021. DOI: 10.5007/2175-8077.2021.e66403. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/66403>>. Acesso em: 20 set. 2025.

MELO, Marlene C. O. L. Mulheres gerentes entre o empoderamento e o teto de vidro. In: FREITAS, Maria Ester de; DANTAS, Marcelo (Orgs.). **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012. p. 337 - 372.

MINAYO, Maria Cecília D. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 9ª ed. São Paulo: Hucitec, 2006.

MOSCOVICI, Serge. **Representações Sociais**. Investigações em Psicologia Social. 6ª. ed. Petrópolis - RJ: Vozes, 2009.

MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia. **Teoria Geral da Administração**. 3ª ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

NETTO, José Paulo. **Introdução ao estudo do método de Marx**. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

PAULA, Ana Paula Paes de. **Repensando os Estudos Organizacionais: por uma nova teoria do conhecimento**. Rio de Janeiro, editora FGV, 2015.

PAULILO, Maria Ângela Silveira. Pesquisa qualitativa e a história de vida. **Serviço Social em Revista**, Londrina, v. 2, n. 2, p. 135-148, 1999. Disponível em: <[http://http://www.uel.br/revistas/ssrevista/c\\_v2n1\\_pesquisa.htm](http://http://www.uel.br/revistas/ssrevista/c_v2n1_pesquisa.htm)>. Acesso em 19 mai. 2025.

RIFIOTIS, Theophilos. **Nos campos da violência: diferença e positividade**. 2006. Disponível em: <[https://www.academia.edu/3059021/Nos\\_campos\\_da\\_viol%C3%Aancia\\_diferen%C3%A7a\\_e\\_positividade](https://www.academia.edu/3059021/Nos_campos_da_viol%C3%Aancia_diferen%C3%A7a_e_positividade)>. Acesso em: 02 out. 2025.

ROGERS, Wendy; BALLANTYNE, Angela. Populações especiais: vulnerabilidade e proteção. **RECHS – R. Eletr. de Com. Inf. Inov. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 2, p. 31-41, dez. 2008.

ROSSETTI-FERREIRA, Maria Clotilde; AMORIM, Katia S.; SILVA, Ana Paula S. Uma perspectiva teórico-metodológica para análise do desenvolvimento humano e do processo de investigação. **Psicologia: Reflexão e Crítica**. Porto Alegre, v. 13, n. 2, 2000. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-79722000000200008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722000000200008&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 21 set. 2025.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Humor e Discriminação por Orientação Sexual nas Organizações: Um Estudo sobre Histórias de Vida. **Anais do**

**Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, São Paulo, 33. 2009(a)

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 49, n. 3, Set. 2009(b)

SAWAIA, Bader B. (Org.). **As artimanhas da exclusão: uma análise ético-psicossocial da desigualdade**. 10ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

SÉGUIN, Elida. **Minorias e grupos vulneráveis: uma abordagem jurídica**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SODRÉ, Muniz. Por um conceito de minoria. In: PAIVA, Raquel; BARBALHO, Alexandre (Org.). **Comunicação e cultura das minorias**. São Paulo: Paulus, 2005. p. 11-14.

SOUSA, S.N.; VILLANI, C.E. & TEIXEIRA, A.B.M. Exploring modes of communication among pupils in Brazil: gender issues in academic performance. **Journal of Gender and Education**, UK (in press), 2008.

STAKE, Robert E. **Pesquisa Qualitativa**. Estudando como as coisas funcionam. Porto Alegre: Penso, 2011.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro. MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, São Paulo, v.11, n.2, p.273-294, Mai-Ago, 2005.

TEIXEIRA, Luciana da Silva. **Responsabilidade Social Empresarial**. Câmara dos Deputados. Brasília, 2004. Disponível em:  
<[http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/1231/responsabilidade\\_social\\_empresarial\\_teixeira.pdf?sequence=1](http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/1231/responsabilidade_social_empresarial_teixeira.pdf?sequence=1)>. Acesso em 25 mai. 2025.

VALENTE, Ana Lúcia E. F. **Ser Negro no Brasil hoje**. 15ª. ed. São Paulo: Ed. Moderna, 1994.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt (Org.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.